



CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 1051

30 DE AGOSTO DE 2017

“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROGRAMA DE MERCADEO Y PUBLICIDAD OFERTADO POR LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y

CONSIDERANDO QUE:

1. Los Estatutos de la Corporación Universidad de la Costa CUC, ratificados mediante Resolución No. 3235 de marzo 28 de 2012 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, contempla en su artículo 28 literal f del Capítulo VII como función del Consejo Directivo: Aprobar el Presupuesto Anual de ingresos y gastos presentado por el Rector, lo mismo que las modificaciones y adiciones necesarias.
2. Para procesos de solicitud o de renovación de Registro Calificado, la institución debe reflejar el proyecto educativo a emprender y las condiciones institucionales ya existentes a través de un Plan que contenga información que permita conocer lo existente y prever las acciones que se emprenderán, dirigir su ejecución y controlar los avances logrados.
3. Los Docentes constituyen uno de los factores de calidad contemplados por el CNA y una de las condiciones de calidad establecidas en el Decreto 1075 del 26 de Mayo de 2015, que reglamenta la obtención o renovación de Registro Calificado de los programas académicos de Educación Superior



4. El número de profesores a contratar o contratados siempre deberá guardar coherencia con el número de estudiantes del programa y las proyecciones de crecimiento del mismo, en la medida que las cohortes avanzan.
5. El programa académico debe presentar información precisa de los planes de desarrollo profesoral, en términos de formación posgraduada, formación pedagógica y actualización profesional y deben estar soportados financieramente.
6. Que el programa de Mercadeo y Publicidad ofertado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la Costa cuenta con Registro Calificado otorgado parte del Ministerio de Educación Nacional.
7. Los procesos de autoevaluación de programas, en el marco de las políticas para la excelencia académica, sugieren implementar estrategias para el fortalecimiento y la mejora permanente en las condiciones de calidad de los programas ofertados, las cuales fueron estudiadas en el Comité Curricular del programa de Mercadeo y Publicidad aprobadas en Consejo de facultad y avaladas por el Consejo Académico de la Universidad de la Costa, por lo cual se procede a su estudio en Consejo Directivo para la aprobación del Plan de acción del programa de Arquitectura ofertado por la Universidad de la Costa CUC.

ACUERDA:

Artículo Primero: Aprobar el Plan de Acción para el programa en Mercadeo y Publicidad ofertado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Corporación Universidad de la Costa CUC, el cual es el siguiente:



UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC PLAN DE ACCIÓN 2017-2019 PROGRAMA DE MERCADEO Y PUBLICIDAD

FACTOR 1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL Y PROGRAMA



C O R P O R A C I O N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Saber Pro	0	0	150	150
Empleabilidad*				

*La primera cohorte gradúa en el año 2018

1.1 Análisis Interno

Fortaleza

La Universidad y el programa tienen una misión y visión claramente formulada.

El Proyecto Educativo del Programa se encuentra articulado con el Proyecto Educativo Institucional, en este último se declaran las políticas institucionales relacionadas con las funciones sustantivas y orienta el proceso educativo y la gestión del programa de Mercadeo y Publicidad.

Debilidad

Falta de apropiación de la misión y visión de la Universidad y del programa, del Proyecto Educativo del Programa y del Proyecto Educativo Institucional.

1.1.1 Estrategia

Diseñar un plan de promoción dirigido a la comunidad académica del programa para divulgar y apropiar los aspectos teleológicos de la Institución y del Programa

Acciones

- Incorporar las redes sociales como canal de difusión de la misión y visión, Proyecto Educativo del Programa y del Proyecto Educativo Institucional.
- Diseñar y publicar una OVA.

- Vincular profesores que imparten asignaturas del área disciplinar para que se destinen espacios de socialización
- Identificar y vincular estudiantes con perfil de liderazgo para la realización de visitas a salones de clases.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

1.2. Análisis Interno

Fortaleza

- Existencia de una política institucional orientada a disminuir barreras en infraestructura física.

Debilidad

Deficiencia en la accesibilidad a espacios comunes para miembros de la comunidad universitaria con necesidades especiales.

1.2.1 Estrategia

Velar por el cumplimiento de estándares de calidad y seguridad del número de estudiante por metro cuadrado

Acciones

- Informar a los profesores sobre los procedimientos para comunicar sobre situaciones asociadas a la planta física que afecte la labor docente.
- Presentar oportunidades de mejora al departamento de planeación en atención a situaciones asociadas a la planta física que afectan la labor docente.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

1.2 Análisis Interno

Debilidad

No existen estudios del contexto que validen nuevas necesidades en el mercado.

1.2.1 Estrategia

Elaborar periódicamente estudios de contexto orientados a evaluar la relevancia académica y la pertinencia de la propuesta curricular del programa

Acciones

- Actualizar el estado del arte sobre métodos de enseñanza del Programa
- Revisar los perfiles ocupacionales y laborales de la disciplina en el ámbito nacional e internacional.
- Revisar referentes nacionales e internacionales relacionados con las tendencias de la disciplina y ámbitos de investigación en los cuales se encuentra trabajando el Programa.
- Identificar las necesidades del contexto con referentes nacionales e internacionales.
- Analizar los resultados de la prueba Saber Pro para incorporar en el currículo novedades referente a las competencias genéricas y específicas.
- Aplicar las recomendaciones de la capacitación "Saber Pro" en la práctica docente, para fomentar el desarrollo de competencias de los estudiantes.
- Analizar los resultados de los estudios de impacto laboral para la retroalimentación del currículo.
- Revisar el Proyecto Educativo del Programa de acuerdo con las políticas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y las tendencias de la disciplina.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

1.3 Análisis Interno

Debilidad

Falta mayor documentación de los Proyectos de aula desarrollados mediante el apoyo de la función de docencia.

1.3.1 Estrategia

Sistematizar los proyectos de aula desarrollados en el programa en cada período académico.

Acciones

- Elaborar un cronograma para la entrega de los formatos de Proyecto de Aula.
- Solicitar los formatos de proyectos de aula a través de coordinaciones de área.
- Digitalizar y recopilar en un repositorio digital los Proyectos de aula del Programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

1.4 Análisis Interno

Debilidad

No se realizan proyectos resultado de visitas al sector externo.

1.4.1 Estrategia

Ejecutar proyectos como resultado de visitas al sector externo, de acuerdo con los ámbitos de aplicación de la disciplina.

Acciones

- Realizar visitas guiadas al sector empresarial.
- Capacitar a los profesores en la implementación de proyectos basados en visitas empresariales.
- Construir una guía base de solicitud de requerimientos a empresarios, acorde a la tipología de estudio a aplicar.

- Aplicar y medir el impacto de la ejecución de los proyectos gestados a partir de visitas empresariales.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

FACTOR 2. ESTUDIANTES

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Índice de deserción por periodo	14,43%	14,43%	12%	12%
Índice de deserción por cohorte*				

*No aplica

2.1 Análisis Interno

Fortaleza

- Existencia de políticas y estrategias en materia de formación integral.
- Oferta de actividades complementarias académicas, culturales, deportivas y de bienestar que propenden por el desarrollo integral de la comunidad académica del programa.

Debilidad

Baja participación de los estudiantes en actividades organizadas por Bienestar Estudiantil.

2.1.1 Estrategia

Velar por la promoción y seguimiento a las actividades orientadas a la formación integral promovidas desde Bienestar estudiantil.

Acciones

- Promocionar las actividades de Bienestar Estudiantil a través de los profesores que imparten asignaturas específicas del programa.
- Incorporar las redes sociales como canal de difusión de las actividades organizadas por Bienestar Estudiantil.
- Solicitar al Líder de Bienestar el reporte de asistencia de los estudiantes que participan en las actividades, con el fin de analizar las estadísticas e implementar acciones.

2.2 Análisis Interno

Fortaleza

- Se promueve la formación integral a través de las estrategias pedagógicas (salidas de campo, visitas empresariales y proyectos de aula).
- Realización semestral de la “Muestra Audiovisual”

2.2.1 Estrategia

Fortalecer el desarrollo de actividades académicas mediante la aplicación de estrategias pedagógicas (salidas de campo, visitas empresariales y proyectos de aula).

Acciones

- Garantizar la inclusión de estrategias pedagógicas (salidas de campo, visitas empresariales y proyectos de aula) en los syllabus del programa.

- Definir anualmente en comité curricular las asignaturas que desarrollarán proyectos de aula, visitas empresariales y salidas de campo, con sus respectivas temáticas y alcances.
- Hacer seguimiento a la ejecución de las estrategias pedagógicas a través de los coordinadores de áreas.
- Solicitar las evidencias de las actividades desarrolladas por los profesores al finalizar el periodo académico.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

2.3 Análisis Interno**Debilidad**

- Baja participación de los estudiantes en actividades académicas (semilleros de investigación, emprendimiento, ejercicio de liderazgo)

2.2.2 Estrategia

Fortalecer la cultura de emprendimiento en los estudiantes del programa.

Acciones

- Identificar estudiantes con ideas de emprendimiento para remitirlos a la Unidad de Creación de Empresas y puedan participar con sus iniciativas en convocatorias institucionales o externas.
- Asignar un profesor para realizar acompañamiento y seguimiento a las ideas de emprendimiento de los estudiantes.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

2.2.3 Estrategia

Fomentar el desarrollo de pensamiento autónomo y liderazgo de los estudiantes del programa.

Acciones

- Identificar estudiantes con perfil de liderazgo y buenas habilidades comunicativas para motivarlos a participar en órganos de dirección del programa.
- Proponer estudiantes por asignatura que demuestren habilidades comunicativas, de liderazgo, creatividad y disciplina en el aula de clases para vincularlos como semilleros de investigación y monitores en el programa.

2.4 Análisis Interno

Fortaleza

El Reglamento Estudiantil se aplica adecuadamente y se encuentra publicado en la página web institucional.

La Universidad cuenta con una política de estímulos, a través de la cual se han beneficiado los estudiantes del programa

Debilidad

- Falta de apropiación del Reglamento estudiantil por parte de los estudiantes del programa.
- Poco conocimiento de la totalidad de estímulos que ofrece la Universidad a los estudiantes

2.2.3 Estrategia

Socializar el Reglamento Estudiantil y la política de estímulos a los estudiantes del programa.

Acciones

- Incorporar las redes sociales como canal de difusión de los apartes más importantes del Reglamento Estudiantil y los diferentes estímulos que ofrece la Universidad
- Vincular profesores que imparten asignaturas del área disciplinar para que destinen espacios al inicio de cada periodo académico para socializar el Reglamento Estudiantil.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

FACTOR 3. PROFESORES

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Profesores con maestría	4	3	3	3
Profesores con doctorado	3	2	4	4



C O R P O R A C I Ó N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I Ó N

Profesores de planta	7	5	7	7
Saber pro	0	0	150	150
Desempeño Laboral.				

3.1 Análisis Interno

Fortaleza

- Existencia y aplicación del Estatuto de profesores en el que se define claramente la relación Universidad-Profesor.
- Políticas de selección, vinculación y permanencia de los profesores.
- Alto nivel de formación y experiencia profesional de los profesores al servicio del programa

Debilidad

Falta de profesores para cubrir necesidades en el área disciplinar de publicidad

3.1.1 Estrategia

Fortalecer la planta de profesores del área disciplinar de Publicidad

Acciones

- Definir el perfil (requisitos) requerido para vincular profesores de planta en el área de Publicidad.
- Realizar convocatorias públicas que permitan la participación de profesores.
- Seleccionar dos (2) profesores del área disciplinar de publicidad acorde con los criterios académicos y profesionales establecidos.
- Hacer seguimiento a los profesores que se encuentran en formación posgradual.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

3.2 Análisis Interno

Fortaleza

- Creación del Centro de Excelencia Docente CED, que acompaña e intervine a los profesores para generar procesos de enseñanza – aprendizajes innovadores.
- Programa de cualificación profesoral que incluye la formación de alto nivel y la capacitación de los profesores.

3.2.1 Estrategia

Fomentar el continuo desarrollo profesoral y de competencias académicas de los profesores que prestan servicio al Programa, para el mejoramiento de su práctica pedagógica.

Acciones

- Difundir entre los profesores al servicio del Programa los horarios de las capacitaciones.
- Velar por la asistencia y completitud de las capacitaciones ofertadas a los profesores.
- Emitir un comunicado a los profesores que injustificadamente no asistan a las capacitaciones de desarrollo profesoral.
- Proponer la programación en el plan de trabajo de los profesores medio tiempo, horas dedicadas al desarrollo profesoral.
- Controlar la asistencia y completitud de las capacitaciones ofertadas a los profesores.
- Solicitar a la Vicerrectoría de Bienestar la capacitación a profesores al servicio del programa en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional.
- Gestionar el apoyo económico para que los profesores participen en cursos o capacitaciones (movilidad) orientados al dominio y perfeccionamiento de una segunda lengua (inglés)

**Responsable**

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

3.3 Análisis Interno**Debilidad**

En el programa no se desarrollan capacitaciones técnicas dirigidas a profesores de la disciplina que los mantenga actualizados

3.3.1 Estrategia

Fortalecer la formación y la actualización de los profesores en temas disciplinares.

Acciones

- Identificar las necesidades o temas de capacitación
- Identificar universidades, agencias o entidades reconocidas que oferten capacitaciones o actualizaciones en el área disciplinar del programa.
- Gestionar convenios para la realización de capacitaciones.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

3.4 Análisis Interno**Debilidad**

- Poca producción y utilización de materiales para el desarrollo de las diversas actividades por parte de los profesores.
- Los profesores del área de Mercadeo y Publicidad no han recibido reconocimiento por los materiales de apoyo a la labor docente en el ámbito nacional e internacional.

3.4.1 Estrategia

Impulsar la producción y utilización del material de apoyo docente acorde con las necesidades del Programa

Acciones

- Solicitar a los profesores la generación de productos (guías, cartillas, libros, videos, instructivos y ovas) como material de apoyo a la laboral docente.
- Incorporar el material bibliográfico desarrollado por los profesores en las actividades de formación y syllabus del programa.
- Evaluar la calidad y utilización semestral del material de apoyo docente.
- Identificar los mejores materiales de apoyo para presentarlos en concursos nacionales e internacionales, de tal manera que puedan ser reconocidos.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

3.5 Análisis Interno

Fortaleza

- La Universidad cuenta con políticas claras relacionadas con las condiciones salariales y la remuneración, coherente con los méritos profesionales y académicos de sus profesores
- Incremento de los salarios de los profesores de planta a nivel institucional

Debilidades

Pocos profesores de planta han recibido bonificaciones por el ejercicio calificado de la investigación.

3.5.1 Estrategia

Fortalecer la participación y producción científica que le permita a los profesores acceder a estímulos y reconocimientos.

Acciones

- Socializar las actualizaciones del estatuto de profesores y el plan de estímulos por actividades de investigación.
- Determinar la ruta del plan de ascenso de los profesores.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

3.6 Análisis Interno

Fortaleza

Los resultados de la evaluación docente son socializados y en consecuencia se establecen planes de mejora.

Debilidad

Instrumento de evaluación estandarizado aplicado a los diferentes roles, lo cual dificulta la valoración objetiva

3.6.1 Estrategia

Fortalecer la evaluación y el acompañamiento a los procesos de docencia

Acciones

- Proponer a la Vicerrectoría Académica y Bienestar laboral ajustes en el instrumento de evaluación coherente a los roles de los profesores (Tiempo Completo, Medio Tiempo y Catedrático)

- Monitorear el cumplimiento de los compromisos del plan de trabajo de los profesores al servicio del programa 3 veces al semestre.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

FACTOR 4. PROCESOS ACADÉMICOS

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Saber pro	0	0	150	150

4.1 Análisis Interno

Fortaleza

Existencia de estrategias encaminadas al mejoramiento del desempeño de las pruebas saber de los estudiantes del programa.

4.1.1 Estrategia

Fortalecer el desarrollo de las competencias genéricas y específicas en los estudiantes.

Acciones

- Construir rúbricas en las asignaturas como seguimiento al desarrollo de competencia de los estudiantes.
- Elaborar actividades evaluativas que promuevan el desarrollo de competencias en los estudiantes (lectura crítica, análisis cuantitativo, retos, exámenes tipo saber pro)
- Realizar evaluación de egreso mediante plataforma virtual a los estudiantes que hayan aprobado el 75% de sus créditos académico para determinar el nivel de desarrollo de las competencias genéricas.
- Realizar seguimiento a la planeación de las asignaturas, de modo que incentiven en el estudiante un aprendizaje autónomo, flexible, crítico y global.
- Revisar permanentemente en los syllabus la articulación de las estrategias pedagógicas y evaluativas con las competencias a desarrollar en los estudiantes.
- Convocar a los profesores para que participen en capacitaciones relacionadas con el desarrollo de competencias genéricas y específicas en los estudiantes.
- Analizar los resultados de los simulacros en niveles 3, 5 y 7 para realizar ajustes y tomar decisiones relacionadas con la práctica docente.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.1.2 Estrategia

Fortalecer las competencias de los estudiantes en una segunda lengua (inglés)

Acciones

- Realizar actividades lúdico-evaluativas en una segunda lengua en las asignaturas disciplinares del programa.
- Desarrollar lecturas de artículos, elaboración de informes, resúmenes y ensayos en inglés.
- Incorporar en los syllabus estrategias pedagógicas orientadas a fortalecer las competencias de los estudiantes en una segunda lengua (inglés)

Responsable

Comité curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.1.3 Estrategia

Implementar un proceso de formación y acompañamiento profesoral para la apropiación de competencias genéricas y aplicación en su práctica pedagógica, mediante el programa institucional "Saber te lleva lejos".

Acciones

- Capacitar a profesores en las competencias de lectura crítica, razonamiento cuantitativo, competencias ciudadanas, escritura e inglés.
- Realizar un documento que articule las competencias genéricas a los perfiles de egreso. (visibilizar la importancia de las competencias genéricas en el desempeño profesional).
- Definir estrategias didácticas y evaluativas para el desarrollo de las competencias de lectura crítica, escritura, inglés, razonamiento cuantitativo y competencias ciudadanas.
- Transversalizar las competencias genéricas en los syllabus, de modo que se evidencien: los indicadores de desempeño, estrategias didácticas y evaluativas, que fomenten su desarrollo.
- Implementar mesas de trabajo semanales, por departamentos, para la verificación de cumplimiento de compromisos de los procesos de capacitación.

Responsables:

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.1.4 Estrategia

Realizar seguimiento a la puesta en práctica y sostenibilidad del programa "Saber te lleva lejos" en el programa de Mercadeo y Publicidad

Acciones

- Realizar observaciones en aula de los profesores que hacen parte del proyecto.
- Identificar buenas prácticas de profesores en la implementación de competencias genéricas en los estudiantes.
- Revisar con los coordinadores de áreas lo declarado en el syllabus de cada asignatura y realizado en el aula por el profesor.
- Realizar mesas de trabajo mensual con el comité curricular para validar la implementación del proceso y proyectar mejoras.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.2 Análisis Interno

Debilidad

La totalidad de los syllabus del programa no se encuentran actualizados

4.2.1 Estrategia

Actualizar los syllabus según las necesidades emergentes de la disciplina y los requerimientos institucionales.

Acciones

- Analizar los resultados del estudio de contexto.
- Incorporar los cambios de las normativas institucionales.
- Incorporar estrategias pedagógicas (dominio de una segunda lengua, Saber Pro, entre otros), recursos tecnológicos y bibliográficos acordes a las tendencias de la disciplina.
- Incorporar el material bibliográfico desarrollado por los profesores en las actividades de formación.
- Elaborar reportes periódicos de las actualizaciones de los syllabus de manera conjunta con el líder pedagógico
- Socializar ante el Comité Curricular los reportes de las actualizaciones.

Responsable

Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.3 Análisis Interno

Fortaleza

Existencia de estrategias académicas que contribuyen a la flexibilidad del currículo

Debilidad

Baja operacionalización de convenios de cooperación con instituciones de educación media para asegurar el tránsito de estudiantes a la Universidad.

4.3.1 Estrategia

Operacionalizar los convenios con instituciones de educación media y técnica.

Acciones

- Vincular profesores de la disciplina para que realicen visitas a las instituciones de educación media con el fin de promocionar el programa y atraer posibles aspirantes.



- Realizar charlas de promoción focalizadas a padres de familia cuyos hijos estudien en instituciones de educación media con las que se tiene convenio.
- Realizar la presentación del programa con los avances y logros obtenidos
- Solicitar semestralmente el número de estudiantes que ingresan al Programa como resultado de cooperación con instituciones de educación media

Responsable

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.4 Análisis Interno**Fortaleza**

- Existencia de actividades que promueven la interdisciplinariedad en el programa
- Existencia de cursos de carácter interdisciplinario.

Debilidad

No se desarrollan proyectos de carácter interdisciplinario desarrollados por la comunidad académica del programa.

4.4.1 Estrategia

Desarrollar proyectos en colaboración con estudiantes y otros departamentos académicos.

Acciones

- Identificar a través de reuniones o mesas de trabajo con empresarios, necesidades u oportunidades de mejoras, susceptibles de desarrollar por el grupo de investigación.
- Vincular a estudiantes de los semilleros de investigación en propuestas presentadas a convocatorias internas y externas, involucrando en ella la participación de diferentes actores del sector productivo.



- Establecer un sistema de medición de impacto de las actividades que realiza el Programa en el medio.
- Identificar a través de visitas a empresas, necesidades u oportunidades de mejoras, susceptibles de desarrollar por el grupo de investigación.
- Participar en convocatorias nacionales o internacionales para la financiación de proyectos.
- Participar en convocatorias nacionales o internacionales vigentes, con temáticas afines a las líneas de investigación de la institución para desarrollo de producción científica de alto impacto.
- Generar espacios para la socialización de los resultados de las actividades investigativas desarrolladas por los profesores-investigadores al servicio del programa.
- Divulgar semestralmente la oferta de proyectos de investigación de los profesores, con el fin de promover la participación de los estudiantes en la realización de trabajos de grado como opción de grado y prácticas investigativas.
- Diseñar e implementar rutas de trabajo para el desarrollo de acciones colaborativas, redes de conocimiento, innovación e interacción con otras instituciones.
- Gestionar alianzas académicas con cooperadores internos y externos (nacionales e internacionales)
- Hacer seguimiento y evaluación de las alianzas académicas y redes con las que el programa interactúa.

Responsable

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.5 Análisis Interno

Fortaleza

Correspondencia entre los trabajos realizados y objetivos y modalidad del programa.

Debilidad

- No existen trabajos académicos (proyectos de aula, trabajos de grado, trabajos presentados en encuentros de semilleros) realizados por estudiantes que hayan recibido reconocimientos por la comunidad académica.

4.5.1 Estrategia

Fomentar la elaboración de trabajos que favorezcan el desarrollo de las competencias, actitudes, conocimientos, capacidades y habilidades en los estudiantes.

Acciones

- Asignar trabajos académicos como parte de las actividades evaluativas, para identificar propuestas susceptibles de participación en convocatorias nacionales o internacionales de investigación, emprendimiento o innovación.
- Definir semestralmente las asignaturas que desarrollaran proyectos de aula.
- Aprobar en Comité Curricular las mejores propuestas presentadas y asignarles un tutor como guía del proceso.
- Asesorar los documentos de investigación presentado por los estudiantes como resultado de actividades académicas, para ser postulados en revistas.
- Realizar reconocimiento interno a los estudiantes con logros en sus actividades académicas (participación en convocatorias nacionales/internacionales, artículos publicados, etc.)
- Fomentar en los estudiantes la realización de trabajos de grado como opción a grado.
- Postular los mejores trabajos académicos de los estudiantes en eventos académicos nacionales, internacionales o en revistas científicas.

4.6 Análisis Interno

Fortaleza

- Disposición de recursos bibliográficos para el desarrollo de las actividades académicas de programa
- Renovación y actualización de los títulos en la biblioteca y la consecución de nuevas bases de datos especializadas por parte de la Institución.

Debilidad

Poca utilización de los recursos bibliográficos por parte de la comunidad académica del programa.

4.6.1 Estrategia

Fomentar el uso eficiente de los recursos bibliográficos por parte de la comunidad académica del programa.

Acciones

- Realizar seguimiento semestral de la actualización del material bibliográfico de los syllabus.
- Realizar seguimiento periódico a las estadísticas de uso del material bibliográfico.
- Definir las necesidades y solicitudes de los recursos bibliográficos requeridos por área de formación.
- Verificar a través de los coordinadores de área, que el material bibliográfico utilizado en las clases se encuentre disponible en la institución.
- Solicitar a los profesores la generación de productos (OVAs, cartillas, softwares, libros, rúbricas etc) como material de apoyo a labor docente.
- Incorporar el material bibliográfico desarrollado por los profesores en las actividades de formación
- Incorporar en los syllabus material bibliográfico en una segunda lengua (ingles).
- Realizar una jornada semestral de capacitación en consulta y manejo de recursos bibliográficos y electrónicos en general del Programa de Mercadeo y Publicidad.
- Identificar las necesidades de softwares y simuladores que apoyen el desarrollo de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Diseñar el plan de adquisición de los softwares y simuladores.
- Fomentar la capacitación de los profesores al servicio del programa en el uso de softwares y simuladores adquiridos.
- Garantizar la inclusión del uso de los softwares y simuladores en los planes de asignatura correspondientes.
- Realizar seguimiento a las estadísticas de uso de los softwares y simuladores adquiridos.

- Solicitar a los profesores que desarrollen sesiones de clases en la Biblioteca de la Universidad con el fin de incentivar en los estudiantes la visita y uso de la misma.

Responsables:

Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.7 Análisis Interno

Fortaleza

Disponibilidad y existencia de espacios (aula virtual, unidad de creación de empresas, escenarios de práctica profesional) que permiten el desarrollo óptimo de la actividad docente, investigativa y de extensión en el programa

Debilidad

El programa no cuenta con un laboratorio de fotografía

4.7.1 Estrategia

Fortalecer los recursos y escenarios académicos de apoyo docente para el desarrollo óptimo de la actividad docente, investigativa y de extensión en el programa.

Acciones

Formular y presentar el proyecto de laboratorio de fotografía.

Responsable

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Ingresos generados por proyectos de extensión, consultoría y cursos de educación continuada	0	0	1%	1.5%
Beneficiarios directos e indirectos de los proyectos de extensión y consultoría	0	0	1*	1*

*Número de empresas

4.8 Análisis Interno

Fortalezas

Existencia de Políticas Institucionales en materia de extensión.

Debilidades

- Poco desarrollo de proyectos de extensión y proyección con impacto a la comunidad.

- No existe participación del programa en mesas sectoriales regionales y locales.
- Poca participación de los profesores al servicio del programa en la realización de consultorías.

4.8.1 Estrategia

Diseñar un portafolio de servicios para el aumento del número de consultoría anuales.

Acciones

- Elaborar un portafolio de servicios del Programa que permita la contratación de consultorías.
- Revisar las convocatorias del mercado nacional para determinar la participación del programa en estas.
- Operacionalizar contratos con empresas para la prestación de servicios.
- Asignar horas de investigación o extensión en los planes de trabajo a los profesores medio tiempo como estrategia para incrementar la participación en proyectos que generen fuentes de ingreso.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

4.8.2 Estrategia

Diseñar capacitaciones técnicas certificables dirigidas a estudiantes, personal del sector productivo o entidades públicas.

Acciones

- Elaborar la propuesta de capacitaciones técnicas a partir de las necesidades del sector empresarial.
- Definir en Comité Curricular el costo de las capacitaciones.
- Ofertar las capacitaciones técnicas.

Responsable

Director de Departamento/Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

FACTOR 5. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Movilidad entrante de profesores	0	0	1	2
Movilidad saliente de profesores	0	0	1	2
Movilidad entrante de estudiantes	1	1	2	3
Movilidad saliente de estudiantes	2	2	3	4
Citaciones				

5.1 Análisis Interno

Fortaleza

El Programa cuenta con convenios activos con IES nacionales e internacionales

Asignación presupuestal para la movilidad, participación en eventos internacionales, misiones académicas y estudios en el exterior de la comunidad académica del programa.

Debilidad

- No se han operacionalizado convenios nacionales e internacionales.

5.1.1 Estrategia

Operacionalizar los convenios existentes con IES nacionales e internacionales.

Acciones

- Revisar los convenios existentes con IES nacionales e Internacionales.
- Establecer contactos con directivos, profesores o investigadores de IES nacionales e internacionales con las cuales se tiene convenio, para coordinar trabajo en conjunto a nivel académico e investigativo, movilidad de estudiantes y profesores en doble vía.
- Desarrollar propuestas de investigación conjuntas con IES nacionales o internacionales.
- Realizar movilidad de profesores y estudiantes, en doble vía, para el desarrollo de actividades académicas e investigativas.
- Divulgar a través de redes sociales, página web, correos electrónicos las convocatorias de movilidad nacional e internacional.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

5.2 Análisis Interno

Debilidad

El programa no cuenta con iniciativas conducentes al doble título con otras instituciones.

5.2.1 Estrategia

Gestionar convenios para doble titulación con IES nacionales e Internacionales.

Acciones

- Revisar y seleccionar programas académicos de IES nacionales o internacionales afines a la disciplina, para gestionar convenios y estudios de doble titulación.
- Contactar a las IES para definir propuestas de doble titulación.
- Desarrollar los trámites y cumplir con los requerimientos pertinentes para establecer los convenios y operacionalizarlos.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

5.3 Análisis Interno

Debilidad

Bajos resultados concretos como producto de participación activa de la comunidad académica del programa en redes u organismos nacionales e internacionales.

5.3.1 Estrategia

Fortalecer la participación del Programa en actividades de cooperación académica a nivel nacional e internacional.



Acciones

- Implementar un cronograma de participación en convocatorias nacionales e internacionales.
- Formular proyectos de investigación donde se vinculen empresas del sector externo e IES con las cuales se tiene convenio.
- Participar en convocatorias nacionales o internacionales vigentes, con temáticas afines a las líneas de investigación que promuevan la movilidad y el desarrollo de producción científica de alto impacto.
- Realizar jornadas de internacionalización para divulgar los convenios específicos e institucionales.
- Participar en convocatorias de financiación y socializar experiencias de movilidad de otros estudiantes.
- Divulgar los resultados de proyectos de investigación y de movilidad con entidades nacionales e internacionales
- Desarrollar proyectos y productos en conjunto a través de redes académicas, científicas y empresariales.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

5.4 Análisis Interno

Fortaleza

Financiación de estancias de docencia e investigación a través de becas de movilidad otorgada por organismos internacionales.

Debilidad

- Baja participación de profesores en redes académicas, científicas o económicas a nivel nacional e internacional.
- Baja participación de Profesores y estudiantes en movilidad entrante y saliente.

5.4.1 Estrategia

Gestionar visitas de expertos de índole nacional o internacional para el desarrollo de actividades de cooperación académica.

Acciones

- Establecer contactos con directivos, profesores o investigadores de IES nacionales e internacionales reconocidas, para coordinar trabajo en conjunto a nivel académico.
- Invitar a homólogos de IES nacionales o internacionales para el desarrollo de actividades académicas del Programa, como jornadas de actualización, reuniones, clases, entre otros.
- Realizar una jornada anual de actualización en temas afines al desarrollo profesional de los estudiantes del Programa, con la participación de un invitado.
- Invitar expertos y empresarios al desarrollo de las asignaturas en el semestre.

5.4.2 Estrategia

Vincular al programa en redes académicas, científicas, técnicas o tecnológicas a nivel nacional e internacional

Acciones

- Identificar las redes académicas de interés y afinidad a la disciplina del Programa, líneas de investigación y campos de acción de los profesores.
- Presupuestar la vinculación de los profesores a las redes académicas que requieren de pago por inscripción.
- Gestionar anualmente la vinculación de los profesores en las redes académicas seleccionadas.

Presupuesto

FACTOR 6. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

Objetivo Plan de desarrollo

Incrementar las capacidades científicas para la generación de productos de nuevo conocimiento y desarrollo tecnológico.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Categoría de Grupos de investigación.	A y C	A y B	A y B	A1 y B
Categoría de Investigadores	1 asociado	2 asociados	2 asociados	2 asociados 2 junior
Artículos de alto impacto	3	3	6	9
Citaciones				

6.1 Análisis Interno

Fortaleza

Existencia de estrategias institucionales para promover la capacidad de indagación.

Debilidad

- El programa no cuenta con estudiantes que participen en semilleros de investigación y monitores.
- Dos estudiantes del programa desarrollando trabajo de grado como opción a grado.

6.1.1 Estrategia



Fortalecer la capacidad de indagación y búsqueda, la formación de un espíritu investigativo, creativo e innovador en los estudiantes.

Acciones

- Identificar y proponer estudiantes por asignatura que demuestren habilidades comunicativas, de liderazgo, creatividad y disciplina en el aula de clases para vincularlos como semilleros de investigación y monitores en el programa.
- Vincular a estudiantes en los proyectos de investigación desarrollados por los profesores.
- Divulgar el procedimiento para conformar y vincular semilleros de investigación.
- Divulgar la política de estímulos de semilleros.
- Designar a un profesor para la coordinación de semillero de investigación
- Realizar jornadas de socialización en las aulas de clases para promocionar el semillero de investigación del programa
- Realizar una capacitación semestral para los estudiantes del semillero de investigación
- Vincular a profesores al servicio del programa para que asesoren y acompañen a estudiantes en la realización de proyectos de investigación.
- Participar en los eventos organizados por Redcolsi.
- Generar espacios de reconocimiento estudiantil al apoyo de actividades investigativas, emprendimiento y participación en proyectos.
- Inscribir a jóvenes profesionales interesados en fortalecer sus procesos de aprendizaje, en las convocatorias de jóvenes investigadores.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

6.2 Análisis Interno

Fortaleza

- Existencia de políticas en materia de investigación.
- Grupo de investigación categorizado en C según la medición de Colciencias (2015).

Debilidad

- Baja producción científica en el área disciplinar.
- Baja participación de profesores disciplinares dirigiendo trabajos de grado de pregrado y maestría.
- Un solo profesor de la disciplina categorizado por Colciencias (Asociado).

6.1.1 Estrategia

Lograr la categorización de los profesores como investigadores según el SNCTI.

Acciones

- Determinar la ruta o plan de categorización de cada profesor.
- Solicitar evidencia de la actualización en el CVLAC de la formación académica culminada y productos derivados.
- Fomentar la participación en eventos científicos y académicos cuyos resultados sean publicados en memorias (arbitradas y con ISSN).
- Realizar asignaciones de actividades de investigación (relacionadas con la generación de productos de nuevo conocimiento -ISI o Scopus- desarrollo tecnológico e innovación) en los planes de trabajo de los profesores tiempo completo
- Promover la cohesión entre investigadores del grupo y la cooperación entre grupos internos y externos avalados por Colciencias.
- Impulsar la producción científica de nuevos conocimientos tipo A y B, de apropiación de conocimiento y formación de recursos humanos.
- Socializar a los profesores los cambios y actualizaciones relacionadas con el sistema de medición de Colciencias.
- Elaborar conjuntamente con el líder de investigación informes semestrales sobre la producción del grupo y analizar las estadísticas que reporta periódicamente la VIN para establecer estrategias de mejora.

6.3 Análisis Interno

Fortaleza

Grupo de investigación categorizado en C según la medición de Colciencias (2015).

6.3.1 Estrategia

Lograr la categorización en B del Grupo Innomarket según la medición de Colciencias (2017).

Acciones

- Publicar 5 productos tipo A.
- Incorporar un investigador tipo asociado

6.4 Análisis Interno

Debilidad

El programa no participa en proyectos de convocatorias externas.

6.4.1 Estrategia

Fomentar la participación en convocatorias de investigación

Acciones

- Formular proyectos de investigación donde se vinculen empresas del sector externo e IES con las cuales se tiene convenio.
- Participar en convocatorias nacionales o internacionales vigentes con temáticas afines a las líneas de investigación del Programa, que promuevan la movilidad y el desarrollo de producción científica de alto impacto.
- Divulgar a través de redes sociales y otros medios digitales, los resultados relacionados a generación de nuevo conocimiento.
- Aprobar en Comité Curricular la vinculación de estudiantes en los proyectos del Programa, legalizados de manera oficial a través de un Índice e instancias superiores.
- Gestionar convenios específicos de cooperación interinstitucional con grupos académicos nacionales e internacionales de alto prestigio para el ingreso a redes.
- Asistir a eventos científicos y académicos cuyos resultados sean publicables en memorias arbitradas y con ISSN.

- Establecer un sistema de medición de impacto de las actividades que realiza el Programa en el medio.

Presupuesto

FACTOR 7. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Índice de deserción por periodo	14,43%	14,43%	12%	12%
Índice de deserción por cohorte*				

*No aplica

7.1 Análisis Interno

Fortaleza

- Políticas institucionales claramente definidas que propician el desarrollo integral de la comunidad académica.
- Estructura consolidada de la Vicerrectoría de Bienestar que responde a las necesidades de la comunidad universitaria.
- Desarrollo de investigaciones permanentes de la problemática social del entorno que incide en la comunidad institucional.

Debilidad

Baja participación de estudiantes y profesores en las actividades de Bienestar.

7.1.1 Estrategia

Fomentar la participación de la comunidad académica del programa en las actividades de Bienestar Universitario.

Acciones

- Definir horarios comunes para la realización de actividades de Bienestar.
- Suministrar a Bienestar la propuesta de un cronograma para la realización de actividades focalizadas al Programa.
- Registrar la solicitud de los servicios de Bienestar por parte de los profesores, para llevar un control de participación y promoción de las actividades del portafolio de servicios de Bienestar Universitario.
- Realizar un análisis del informe de cobertura de la participación de los estudiantes, profesores y administrativos en las actividades y servicios de Bienestar, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora.
- Solicitar a Bienestar los indicadores de participación del Programa en las actividades que este lidera.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

7.2 Análisis Interno

Fortaleza

- Políticas y estrategias institucionales orientadas a disminuir los niveles de deserción y aumentar los niveles de permanencia y graduación (Programa PASPE).

7.1.2 Estrategia

Ejecutar acciones de acompañamiento en los procesos de reintegro, permanencia y graduación de la comunidad estudiantil del programa.

Acciones

- Identificar de estudiantes rezagados y ausentes del Programa a través de PASPE.
- Realizar un acompañamiento de los estudiantes ausentes y rezagados con el objetivo de guiarlos en su proceso de reintegro y culminación de su formación académica.
- Fomentar y divulgar la ruta de graduación a partir del proceso de entrevistas y por diferentes medios (redes sociales)
- Identificar de las necesidades y falencias de los nuevos estudiantes que ingresan a la Universidad.
- Asignar planes de acompañamiento y remisión de estudiantes para el fortalecimiento de sus competencias.

Presupuesto

FACTOR 8. ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Objetivo Plan de desarrollo

Brindar un servicio de excelencia a la comunidad universitaria y el entorno para fortalecer la visibilidad y posicionamiento de la imagen Institucional a nivel nacional e internacional.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Factores de Riesgo Psicosocial	40%	50%	60%	70%
Impacto en los medios de comunicación (rating) y redes	0%	0%	2%	3%



C O R P O R A C I Ó N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I Ó N

sociales (webometrics, Facebook, Twitter, Instagram, Linkedin y otros).				
---	--	--	--	--

8.1 Análisis Interno

Debilidades

- El micrositio del programa se encuentra desactualizado
- El programa no cuenta con redes sociales

8.1.1 Estrategia

Posicionar la imagen y visibilidad del programa a través de la generación y difusión de actividades y avances del programa

Acciones

- Incorporar las redes sociales como canal de difusión de las actividades y avances del programa.
- Promocionar el Programa a nivel Internacional para aumentar el número de estudiantes en movilidad entrante.
- Realizar visitas a colegios por parte de profesores de la disciplina para promocionar el programa e identificar posibles aspirantes.
- Gestionar convenios con instituciones de educación media y técnica.
- Realizar cursos de verano para estudiantes de colegios interesados en la disciplina.
- Participar en eventos a nivel local, regional y nacional (culturales, sociales y educativos).



- Suministrar información constante y relevante de las actividades del programa al Departamento de Comunicaciones para ser divulgadas por los diferentes medios institucionales.
- Promocionar en diferentes canales y medios de comunicación perfiles destacables de miembros de la comunidad del programa a nivel nacional e internacional.
- Realizar videos con estudiantes y graduados del programa para su promoción.
- Actualizar permanentemente el micrositio del programa con los documentos, cifras, noticias, currículo de profesores, avances etc.
- Diseñar un boletín virtual informativo del programa anualmente.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

8.2 Análisis Interno

Fortalezas

La Universidad cuenta con sistemas de información que facilitan el acceso a la información y toma de decisiones.

8.2.1 Estrategia

Implementar el Sistema Documental de la Institución con el fin de sistematizar y salvaguardar la información del programa

Acciones

- Crear un sitio para la gestión documental (repositorio) del Programa a través de la herramienta Share Point contenida en Office 365.
- Socializar el Sistema documental Institucional a los profesores y personal administrativo al servicio del Programa.
- Divulgar noticias y documentos del Programa en el espacio web creado para el Programa a través de la herramienta Share Point.

8.3 Análisis Interno

Fortaleza

- El personal administrativo del programa cuenta con formación idónea que los hace competentes para ejercer el liderazgo y la administración del mismo.
- Las funciones del personal administrativo se encuentran articuladas con los objetivos del Programa.

8.3.1 Estrategia

Promover un clima laboral adecuado que contribuya a la productividad del talento humano en el programa.

Acciones

- Realizar la retroalimentación de las evaluaciones de desempeño laboral que contribuya al mejoramiento profesional, personal y organizacional.
- Participar en actividades de Bienestar Laboral orientadas a favorecer el desarrollo humano de los miembros del programa.
- Participar en los programas de capacitación y desarrollo institucional.

Responsables

Director de Departamento/Director de programa

Recursos

Físicos, financieros, humanos, tecnológicos

Existencia de estrategias académicas que contribuyen a la flexibilidad del currículo

Presupuesto

FACTOR 9. IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Empleabilidad*				

*La primera cohorte gradúa en el año 2018

9.1 Análisis Interno

Fortaleza

- La institución cuenta con un programa de seguimiento a graduados.
- La institución realiza estudios periódicos para determinar la ubicación laboral de los graduados y su correspondencia con el perfil de formación.

8.3.1 Estrategia

Fomentar la participación de los graduados (una vez se tengan) en la dinámica universitaria.

Acciones

- Actualizar las bases de datos de graduados a partir de actividades desarrolladas por el programa.
- Invitar a los graduados a jornadas de actualización académica de la disciplina, de desarrollo profesional, charlas motivacionales y actividades de integración cultural y deportiva.
- Incluir en las jornadas de actualización, actividades de Bienestar que fortalezcan y promuevan el desarrollo de habilidades blandas.
- Planificar y aplicar en conjunto con la Unidad de Graduados una encuesta orientada a la actualización de los datos y la obtención de retroalimentaciones del Programa relacionada con los perfiles y calidad de formación.
- Proponer cursos de educación continua dirigidos a los graduados del programa.
- Fortalecer desde el programa los mecanismos de comunicación y atención al graduado.
- Solicitar y analizar los resultados de los estudios de impacto laboral.



- Fomentar la participación de los graduados a partir de su vinculación a los organismos colegiados del programa, en procesos de fortalecimiento institucional y comunidades académicas reconocidas.
- Implementar desde el programa reconocimientos a los graduados destacados.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

Artículo segundo: La asignación de los rubros requeridos para el buen funcionamiento de los nuevos programas se generan a través de las reservas obtenidas en las bolsas de investigación, extensión e internacionalización y de los presupuestos de muebles y enseres, equipos y laboratorios asignados por la Institución.

Artículo tercero: El presente acuerdo rige a partir de su aprobación.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017).

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,


MARIO MAURY ARDILA
Presidente


FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General

